

雇用者と被雇用者のためのガイドブック

宗教・信仰と職場

Religion or Belief and the Workplace

**ACAS (Advisory, Conciliation and
Arbitration Service), UK**

雇用者・被雇用者のための助言・

調停・仲裁サービス機関作成

www.acas.org.uk

宗教・信仰と職場

2003 年雇用平等(宗教・信仰)規定の実践

目次

はじめに	3
規定の要約	4
規定は何を意味するか？（ビジネスでの実例）	5
採用	12
優秀なスタッフの維持	15
職場での宗教的儀礼・戒律・慣習	17
スタッフを理解すること	21
差別やハラスメントを受けた際にやるべきこと	22
Q & A	24
付録 1 規定の対象外となるケース	32
付録 2 主要宗教の基礎知識	34

はじめに

2003年12月2日の雇用平等（宗教・信仰）規定の施行以来、労働者を宗教もしくは宗教的信仰によって差別することは違法となった。この規定は職業訓練を行う者にも適用される。このブックレットは規定の内容を説明するとともに、雇用の上での適切な実践についてのガイダンスを提供するものである。

職場での公正性と良い仕事上のパフォーマンスは相互に関連している。差別の改善に取り組むことで、良いスタッフが集まり、士気も上がり、職場に残ることになり、雇用者としての組織の評判が向上していく。差別撤廃は、全ての人が平等に働く機会を持ち、スキルアップしていくのに資する。

既存の法律では、性別・人種・障害・ジェンダーなどの理由による差別などが禁じられている。2003年12月1日からは、性的指向を理由にした差別を禁じる別の規定も施行されている。

このブックレットに収められた模範的実践例は、性別・人種および障害に基づく差別の防止に関するアドバイスに類似するものとなっている。すでに従業員が平等に扱われ、適切な配慮がなされているような組織ならば、今回の新规定で特に問題が生じるということはないだろう。

規定の要約

今回の規定は、職業訓練およびリクルーティング・雇用条件・昇格・異動・解雇・研修などの雇用における全ての要素に適用されるものである。これらについて、規定は宗教・信仰上の理由で以下を行うことを違法と定めている。

- ・直接的な差別を行うこと。すなわち、ある人の宗教・信仰を理由として、その人を他よりも不利に扱うこと。
- ・間接的な差別を行うこと。すなわち、客観的に正当化できる場合を除き、特定の宗教・信仰を持つ人が不利になるような規準・規定・慣習を実施すること。
- ・ハラスメントを行うこと。ハラスメントとは、全ての状況と被害者の認識を勘案した上で、その人の尊厳を傷つけるか、脅迫的・敵対的・軽蔑的・侮辱的・攻撃的環境を作り出すような不適切な行動のこと。
- ・ある人が、宗教・信仰を理由とした差別に対する不満や申し立てを行うか、行おうとしている、もしくはそれに関連した証拠を提示するか、提示しようとしている場合に、その人を不当に差別すること。
- ・ある人との雇用関係終了後に、特定の状況において、その人を差別したり、ハラスメントを行ったりすること。

職務を行うために、もしくは組織の宗教的・信仰的性格に合致させるために、労働者が特定の宗教・信仰でなければならないというような職業上の真正必要条件があるような極めて限定された状況においてのみ、例外が認められる。

ここでの宗教・信仰は、全ての宗教、宗教的信仰ないし類似の哲学的信念と定義される。宗教的信仰に類似していない哲学的・政治的信念はここには含まれない。特定のケースがこの規定の対象となるかどうかは雇用裁判所または他の裁判所の判断に委ねられる。

規定は何を意味するか？

1. 規定の概要

- 1.1 「宗教・信仰」に本規定では明確な定義を与えていない。裁判所への申し立てのほとんどのケースで、何が宗教ないし宗教的信仰で、何がそうでないのかは明確に判断される。この問題の扱いは裁判所の判断に委ねられる。何が宗教ないし宗教的信仰であるかを決定するには、多くの要素が勘案される。集団的礼拝、明確な教義体系、生き方や世界観に影響を与えるほどの信仰の深さ、などが検討されるものと思われる。本規定には、通常知られている宗教のほか、ペイガニズム（魔術などの民間信仰）や無神論（ヒューマニズム）などといった信仰も含まれている、ということを雇用者は認識すべきである。本規定はまた、宗教ないし類似の信仰心を持たない人も対象としている。
- 1.2 直接的差別とは、あるスタッフないし求職者がある特定の宗教・信仰を信じている、信じていると思われている、もしくは信じていない、などの理由で、その人を不利に扱ってはならない、ということである。

例えば、特定の宗教・信仰を信じている、信じていると思われている、もしくは信じていない、などの理由で以下のようなことを行うのは違法である。

- ・雇用しないことを決める
- ・解雇する
- ・研修を実施することを拒否する
- ・昇格を行わない
- ・労働条件を厳しくする

例： 面接で、応募者がヒンドゥー教徒であることが明らかとなった。その人は、仕事に必要なスキルや能力を全て備えているにもかかわらず、組織ではその人がヒンドゥー教徒であるという理由で、採用しないことにした。これは直接的差別である。

注意： 求職者は雇用裁判所に申し立てを行うことができる。その組織に雇用されていなくても、差別の申し立てを行うことができる。

直接的差別は職業上の真正必要条件が認められるような極めて限定された状況においてのみ正当化される。

1.3 **間接的差別**とは、正当化できる場合を除き、たとえ全社員に適用されるようなものであっても、特定の宗教・信仰を持つ人が不利になるような効果を持つ選定基準・方針・雇用規則や他の慣習を実施してはならないということである。これは意図的であってもなくても違法である。

例： 配送の運転手が好きでかぶっている野球帽が気に入らないため、社長が全社員に対し「かぶり物禁止」を言い渡した。この方針は、全社員に適用されるものではあるが、宗教的理由からターバンをかぶっているシク教徒にとって不利となるものであり、間接的差別にあたる。

上述のようなケースはよく知られているが、特定の宗教の信者にとっては同程度に重要なあまり知られていないケースもある。

例： ある組織では、男性はポニーテールにはいけないという規定がある。これはシカ（信仰の象徴として後頭部に作る髪の小さな房）をしているヒンドゥー教徒の男性には不利となる。このような規定は正当化されない限り差別的とされる可能性がある。

直接的差別に対し、間接的差別は正当化されるのであれば違法とはならない。正当化するためには、雇用者は正当な目的（真にビジネス上必要である、など）があり、慣習がその目的に見合ったものである（必要であり、かつ他に選択肢がない、など）であることを示さなければならない。

例： ある小さな金融会社では、アメリカ市場での株価を分析するため、スタッフに金曜日の夜には働いてもらう必要がある。数字が届くのは、時差のために金曜の遅い時間になってしまう。冬の間、スタッフの何人かは、暗くなる前に帰宅するという宗教上のルールを守るため、金曜の午後に早めに退社したいと考えている。彼らは週の残りの日に埋め合わせをするという提案を行う。

会社はこの提案に同意できない。なぜなら、アメリカの数字はビジネスに必要なものであり、すぐに分析する必要があり、かつ会社の規模が小さいため、分析の仕事ができる人を他に雇う余裕がないからである。

金曜の夜まで働かなければいけないという規定は、正当なビジネス上の目的に合致し、他に解決手段がないため、違法差別行為とはならない。

1.4 ハラスメントには、攻撃的で恐怖心を与えるような、あるいは精神的圧迫感を与えるような行為が含まれる。あからさま、もしくは暴力的な意図的いじめである場合もあるが、無意識的・巧妙・陰湿であることもある。これにはあだ名やからかい、悪口など、悪意はないかもしれないが、結果的に不快な思いをさせるような行為も入ってくる場合もある。それは、その人の宗教・信仰についてかもしれないし、その人が交流している人々の宗教・信仰についてかもしれない。それは、個人をターゲットにしていなくても、例えば、宗教に関するジョークに対し寛容な文化的な背景からくるのかもしれない。

ハラスメントに関しては、スタッフの行為に対して組織が責任を問われる場合もあるし、スタッフが自らの行動に対して個人的に責任を負う場合もある。ハラスメントが職場もしくは職場に関連した時間・場所において発生した場合には、ハラスメント予防のための適切な措置を取ったと証明できない限り、組織が責任を負うことになり、補償の支払いを命じられる可能性がある。ハラスメントを行った個人もまた補償を支払わなければならない。

例： ある組織での職を辞めてしばらく後、あるムスリムの男性がサッカーの試合でかつての同僚に出くわした。世界情勢の話をしてながら、彼らは男性に対して敵意むきだしの態度を取った。彼は同僚のそうした態度に苦しんだが、ハラスメントが以前の会社での仕事と関連していたり、仕事が原因であったりするものではなかったため、会社に対しては不満を申し立てていない。

NB： この例の人の場合、雇用法を通じては何もできないが、他の法的手段を用いて不満を申し立てることはできる可能性がある。

雇用者は、サービス利用者や顧客といった第三者からのハラスメントから労働者を可能な限り保護することが望ましい。

ハラスメントの苦情を調査している雇用者は、結論を出す前に全ての状況を勘案しなければならない。ハラスメントは主観的なものであることが間々あるため、特に苦情を申し立てている本人の意見には耳を傾けるべきである。全ての証拠を集めて初めて次のような問いを問うべきなのだ。「ここで起きたことで、その人の気分を害したと理由付けられるだろうか？」

例： スタッフの一人は大変に敬虔な信仰心を持っている。彼女は同僚を常に「邪教徒」と呼び、彼らが信仰を欠いているがゆえに報いを受けると告げている。彼女のこの威圧的な行動に困って、同僚たちが上司に、彼女からハラスメントを受けていると苦情を申し立てた。

NB： このハラスメントは違法である。なぜなら、同僚に対して、自分と違う信仰を持っている、もしくは信仰を持っていないという理由で行われているからである。

例： A氏は自分の妻の宗教について常にかからかわれている。彼はそのようなからかいの対象になっていることを、侮辱的であり精神的苦痛になっていると感じ、上司に相談した。上司はA氏に対し、ばかなことを言わないように、そういったからかいは職場での悪意のない冗談であり、組織には何も関係がない、と告げた。

ここでは被害者自身の宗教や信仰がかからかいの対象になっているわけではないが、これは宗教や信仰を理由としたハラスメントである。A氏は雇用裁判所を通じて不服を申し立てることができる。A氏の同僚は補償を支払わなくてはならない可能性がある。組織はスタッフの行動に責任があるので、組織としても補償金を支払わなければならない可能性がある。

1.5 不当な差別 (Victimization) は、ある人が差別やハラスメントについて不服を申し立てたか、申し立てようとしている、または差別やハラスメントについての不服に関連した証拠を提出したか、提出しようとしている場合に、その人が不利益を被るような扱いを受けることである。そういう人たちは「トラブルメーカー」の烙印を押され、昇進や研修を拒否され、同僚からは「村八分にされる」ことがある。もしこのような状況が発生したら、あるいは組織がそのような状況が発生するのを未然に防ぐ適切な対策を取らなかったら、責任があることになり補償金の支払いを命じられる可能性がある。不当な差別を行った個人にも、補償の支払いが命じられる可能性がある。

例： ある女性が、組織に対する宗教・信仰を理由とした不服を雇用裁判所に申し立てた同僚に証拠を提供したあとで、昇進を申請した。彼女は、自分が昇進に必要なスキルや経験を全て持っていると確信していたが、彼女の申請は却下された。彼女の上司は、彼女は裁判所に対して証拠を提出したのだから「トラブルメーカー」であり、結果として昇進を認めるべきではないと主張した。
これは不当な差別に当たる。

雇用関係終了後の差別、ハラスメント、不当な扱いには、書面もしくは口頭での照会も含まれる。

例： あるマネージャーに、他の会社の人から、Z氏があるポストに応募するので、推薦状を書いてほしいと相談があった。Z氏がパブでの同僚とのつきあいに参加せず（彼の宗教がアルコールを禁じていた）「馴染まなかった」、という理由で、マネージャーはZ氏を推薦することはできないと言った。Z氏は、会社との労働関係が終了した後で、宗教上の理由で差別の対象になった可能性がある。

1.6 職業上の真正必要条件 (GOR)： きわめて限られた条件下で、もしある業務を行う人が特定の宗教や信仰を持っていることが、職業上の真正必要条件である場合には、雇用者が被雇用者を同じに扱わないことが合法化される。これにあてはまるかどうかを決定する際には、その業務の性質や、それが行われる状況を勘案することが必要である。時間の経過と共に業務も変わる可能性があり、組織としては、特に採用を行う際に同じ条件が適用されるかどうか定期的に検討すべきである。より詳しいガイダンスについては付録1を参照のこと。

次ページの例にあるような、宗教・信仰を背景とした職業上の必要条件は、人種や障害などの他の条件を理由とした差別の根拠となってはならない。

宗教的福祉団体が運営するケア・ハウスのように、特定の宗教や信仰に基づいた気風を持つ組織もある。その組織が、自分たちがそのような気風で成り立っていると示すことができれば、他だったら許されないような条件下でも、職業上の真正必要条件を付すことができる可能性がある。こうしたケースでは、特定の宗教や信仰を持つことはその仕事に対する「決定的」条件ではないかもしれないが、組織としては、組織の気風を保つためにその仕事において必要なことであり、そうした条件を付けることが適正であると示すことができなければならない。こうした組織は、GOR を全てのポストに「網羅的に」適用できると思ってしまっはいけない。組織としては、ひとつひとつの GOR が、業務の性質や、それが行われる環境を勘案した結果適切なものであるということを示すことを求められる可能性がある。

例： 宗教的背景を持つケア・ハウスでは、ケアを行う職員は患者の身体的・精神的（スピリチュアルな）ニーズに応えるようなやり方で業務を遂行する必要があるため、特定の宗教であることが真正必要条件であると主張できる。

しかし、施設管理や受付などのような、業務上精神的（スピリチュアルな）リーダーシップを発揮したり、患者を精神的に（スピリチュアルに）サポートするようなことが要求されない仕事に関して、同じような条件を付すことは正当化されない。

1.7 ポジティブ・アクション： 雇用や昇進の際の人選は、宗教・信仰に関係なく、有益か無益かの判断に基づいて行われなければならない。しかし、これまでの不公平の効果を是正するために対策を打つことは可能である。これはポジティブ・アクションと呼ばれる。雇用者は、職場でマイノリティである宗教・信仰を持つ者に対して、特別な奨励を行ったり、専用の研修を実施することができる。次のようなポジティブ・アクションは検討してみてもよいだろう。

- ・ 伝統的に特定の宗教・信仰を持つ者に特化されていた業務を開放するため、現在の他の従業員を対象に行う研修
- ・ 人選が宗教・信仰とは関係なく能力に基づいて行われることを明確にした上で、宗教上のマイノリティからの応募を奨励する広告

正当なビジネス上の理由がある。

職場での差別はこれを撤廃すべき理由がある。差別、ハラスメント、不当な扱いの対象となったスタッフは

- ・ 気分を害し、生産性を失い、やる気をなくしてしまうかもしれない
- ・ 辞めてしまうかもしれない
- ・ 雇用裁判所に申し立てを行うかもしれない

もしスタッフが差別、ハラスメント、不当な扱いの対象になっていたとしたら、これは次のような点で組織全体に影響を及ぼす可能性がある。

- ・ 企業および雇用者としての評判への打撃
- ・ スタッフの退職およびそれに伴う求人採用・研修にかかるコスト
- ・ 雇用裁判所に申し立てが行われた際の補償金のコストー組織が支払いを命じられる補償金については金額の上限がない

採用

2.1 組織が幅広く求職者を求めようとするのはビジネス上適正なことである。現在抱えているスタッフの友人や家族に依存するのは、組織の多様性を制限することになり好ましくない。

2.2 広告は様々な人がそれにアクセスできるような形態で行うのが望ましい。例えば、応募者の多様性を制限し、間接的差別に結果としてなってしまうような、マイナーもしくは専門的な文化ないし特定分野に特化したメディアではなく、幅広い層に訴えるメディアを使うことなど。

例： 特定の宗教の雑誌にのみ掲載される広告は、他の宗教・信仰を持つ人々が見る可能性が少ないため、間接的差別となる可能性がある。雑誌自体は全ての求職者が手に入れられるものであるかもしれないが、宗教・信仰上の理由でその特定の雑誌を購読していない人々にとっては実質的に不利となる。

2.3 組織はあるポストに、どんなスキルを実際に必要としているのかを明確にし、それらを単に「そうであれば望ましい」ものや、採用者の個人的好みを反映したものなどと区別すべきである。そしてそうしたスキルや能力を持つものを採用し・昇進させるべきである。その人が必要なスキルや能力を身に付けていないとき、雇用者がその人を採用しない、または昇進させないという判断を行うことを妨げるものはない。

2.4 組織は、応募者が宗教・信仰上の理由で応募を止めてしまうような不必要な採用基準は設けないようにしなければならない。

2.5 組織は、そのポストで何が行われるかについて応募者がきちんと理解できるようにすべきである。このことで、応募者はその仕事が宗教・信仰上の信念と対立することがあるかどうかを十分に吟味することができ、応募するかどうかについてきちんと情報を理解した上で決定を下すことが可能となる。

2.6 ふさわしい資格を持った者なら誰でも求人に応募し、人選に参加できるよう、それが適切である場合には、組織は自らの採用手法を調整すべきである。重要な宗教的時間帯（例えば金曜の午後など）を避けられるよう面接・人選の時間に柔軟性を持たせるのは良いことである。

例： 採用プロセスにおいて親睦会が行われる場合は、宗教・信仰上の理由からアルコールが禁じられている人々が不利益を被ることがないように注意が必要である。例えば、ホテルのバーで親睦会を開催することなどは、アルコールと関わりを持つことを禁じている宗教の人々にとってはとくに参加が難しくなりかねない。

招待状には、特別な食事制限（その人の宗教・信仰と関係しているかもしれない）を持つ人々が、その会の最中や場所で不利益を被ることがないことが明確にされているべきである。雇用者は、必ずしもハラールやコシェルなどの特定の食品を用意する必要はないが、何がしかの適当な食べ物（ベジタリアン用など）があるように心がけなければならない。

2.7 雇用者が、募集する、あるポストに、業務上の真正必要条件を付与したい場合には、その旨を広告に明示すべきである。理由については、いかなる応募書類にも説明を載せるとともに、人選過程においても説明を行うべきである。更なるガイダンスについては付録1を参照のこと。

2.8 組織としては求職者の宗教・信仰上のニーズに敏感であるべきだが、人選に参加するよう求められた求職者の側でも、組織が人選の際に考慮できるよう、自らのニーズについて十分な時間的余裕を持って組織側に知らせるようにすべきである。組織が、その個人に特別なニーズがあれば知らせてほしいと伝えるのは良いことである。

2.9 面接や選定プロセスにおいては、質問やテストはそのポストに必要なスキルや能力をチェックするためのものであるべきである。面接担当者は、プライバシーの侵害であり、差別と取られかねないような個人的な質問をしないようにすべきである。応募者側が個人的情報を自ら発する場合、採用担当者はそうした情報によって左右されることのないよう特に心がけるべきである。組織として知る必要があるのは、その人がその仕事をこなせるかどうか、そしてその仕事をやる意思があるかどうかである。誰が馴染むか、あるいは馴染まないかについての憶測はすべきではない。

良い例： 面接を受ける人がどのように受け取るかが重要である。そのポストに明らかに関係していない質問は差別の根拠とみなされる場合がある。その人の婚姻関係や、子どもの養育に関する不必要な質問は、性を根拠とした差別を行う意図があると応募者がみなす場合もあるので避けるほうが賢明であるとされている。避けたほうが良い質問の部類には、宗教・信仰に関わる不必要な質問もある。例えば、礼拝を行う場所や回数、宗教行事への参加状況、教育機関における宗教的な気風、などが挙げられる。

セキュリティ上の目的などから個人情報が必要な場合は、秘密裏に行い、得た情報は分けて保管し、人選を行っているスタッフには情報が行かないようにすべきである。

- 2.10 採用時もその後においても、スタッフが評価するのは、宗教・信仰やその他の形態の差別に対するしっかりした「平等ポリシー」を持ち、その方針に反する行為があった場合これに厳正に対処してくれるような組織である。法律上義務化されているわけではないが、そのようなポリシーがあれば求職者は安心するし、機会の平等を受け入れないという態度をとる人々を抑制する効果を持つ。Acas では、こうしたポリシーを策定・実行し、研修のニーズに応える支援も行っている。

- 2.11 日曜日の労働： 1996年の雇用権利法では、小売業および公認賭け店に従事している者に、雇用者に対して3ヵ月前に日曜日は働かないという意志を伝えれば、日曜日に働かないことを選択できる権利が与えられている。これは日曜日のみに働く者には適用されない。この条項は変わっていない。

そのほかの被雇用者が、宗教・信仰上の理由で日曜日に働きたくない并要求する場合、雇用者は、日曜日の労働がビジネス上合理的なニーズとして正当化できるかどうか、そしてその説明をその個人に適用することが適切であるかどうかを考慮すべきである。もし適切な理由が示されなければ、その人の労働パターンの調整を拒否することは間接的差別となる場合がある。

優秀なスタッフの維持

- 3.1 昇進と研修の機会は全スタッフに周知し、全員が公正で公平に受けられるようにすべきである。
- 3.2 人事異動を希望するスタッフに関しては、部署の責任者や監督者などの間での非公式の照会は口頭のものも含めて公正で差別のないものであるべきである。そのような非公式の照会も規定の対象である。
- 3.3 もし現在のやり方が宗教・信仰上の理由で誰かにとって不利益となるものになっているのであれば、組織は、そうすることが理にかなうなら、自らの研修実施方法を見直すことを検討すべきである。研修が通常の勤務時間帯・職場の外で行われたり、住宅地で行われるような場合にはこのことが特に当てはまる。

考慮すべきこと：

- ・ 勤務スケジュールの中での宗教的儀礼・戒律遵守に費やせる時間
- ・ コシエル、ハラール、ベジタリアン・フードなどの特別な食事上の制限
- ・ ある種の信仰にとって不適切となるような言語や身体への接触を含むアイス・ブレーキングおよび研修中のアクティビティの回避
- ・ 個人情報交換を必要とするようなエクササイズの回避
- ・ 親睦のための催しが開催場所の如何によって人を排除することにならない
- ・ ラマダンのような重要な宗教的祭事の回避

- 3.4 組織はスタッフのニーズに敏感であるべきだが、スタッフの方でも、上司や研修部門が十分対応できるよう時間的余裕を持って個人のニーズを確実に伝えるようにする責任がある。
- 3.5 全員がハラスメントとは何かを理解し、それが人を傷つけるもので非合法であり、全く受け容れられるものではないことを理解すべきである。組織が大きかろうと小さかろうと、組織が平等ポリシーを持ち、その実施について全スタッフに研修を行い、定期的に知識の更新を図ることは良いことである。こうすることで差別、ハラスメント、不当な扱いを発生しにくくし、クレームが出た際の責任を限定することができる。

- 3.6 組織は、スタッフが同僚にハラスメントを行った場合、個人的に責任を負うことと、組織が支払うものに加えて個人としても補償金を支払わなければならないということを、スタッフが確実に理解しているようにするべきである。従業員に渡す資料には、通常健康と安全に関する注意事項のほかに、平等ポリシーの要約が含まれていても良い。

性差別法の下に提訴された雇用裁判所での事例：

ある男性公務員が書いた女性の同僚についての性的なコメントが、女性の所属部署における男性たちの通常の振る舞いととも、彼女の悩みの種となっていた。彼女が不服を申し立てたとき、上層部は事を矮小化しようとした。雇用裁判所では、彼女の申し立ては正当なものであると認められ、雇用者に対して 15,000 ポンド、関わった個人に対しては 1,000 ポンドの慰謝料が課された。

裁判所は宗教・信仰に関するケースについても、既存の差別関連法の場合と同じようなアプローチを取るものと思われる。

- 3.7 スタッフは、もし彼らが差別やハラスメントや、不当な扱いを受けたと感じた場合にはどのような手段に訴えることができるのか、知っておくべきである。自分たちの不服が真剣に取り扱われ、上層部が問題の原因について対処を行い、そのプロセスは秘密裏に行われるということについて、スタッフが確信を持てなければならない。もし可能であれば、必要な研修を受け、雇用に関する平等の問題や不服への対処を専管事項とする人を指定するのは良い考えである。

例： 特定の宗教が国際的な危機のためにメディアで大きく取り上げられた。その宗教の信者全てについての型にはまった、侮辱的で悪質なコメントが職場において日常的に聞かれるようになった。これに悩んだスタッフのグループが上司に相談した。上司はすぐに研修を開催し、その中でその宗教の信者全てが他の場所で起きていることに賛成しているわけではないこと、同僚のコメントによって傷つき、心配になっている人々がいることを伝えた。理解が深まって、状況が改善された。

職場での宗教的儀礼・戒律・慣習

- 4.1 規定では、雇用者が職場で宗教・信仰上の儀礼のための時間や施設を提供しなければならないとは書かれていない。しかし、雇用者は自分たちの方針、規則およびやり方が特定の宗教・信仰を持つスタッフに対する間接的差別になっていないか考慮し、もしなっているようならば合理的な変更を加えられるかどうか検討すべきである。
- 4.2 多くの宗教・信仰には特別な祭事や記念日がある。スタッフが祭事を祝ったり、儀式に参加するために休日を申請することもあり得る。雇用者としては、そのような申請に対しては、その人が職を離れることが理にかなない現実的であり、休日の権利が十分に残されている場合において、共感をもって検討すべきである。

一人もしくはごく少人数が休んでも問題ないかもしれないが、そのような申請が多数出された場合には対応が難しくなる可能性がある。そのような場合には雇用者は関連する被雇用者、および正規の労働組合と、ビジネスのニーズと他の被雇用者のニーズをおり合わせるよう話し合いを持つべきである。雇用者は、誰が休みを取り、誰が取れないかを決定するときの規準が間接的な差別にならないよう注意深く考慮するべきである。

考慮すべきこと：

平等ポリシーが成功している場合、長年勤めているスタッフは、最近採用されたスタッフに比べてマイノリティのグループ出身者ではない可能性が高い。では年功序列制度は間接的な差別だということになるのか？

ある文化的バックグラウンドを持つ女性は、同じバックグラウンドを持つ男性よりも物事を主張しない傾向があるかもしれない。では「早い者勝ち」的な方針はこうした女性たちにとって不利なものとなるか？

例： 4人しかスタッフのいない小さな玩具店では、忙しいクリスマス前の時期に行われる宗教的祭事のために人を休ませることはできないかもしれない。このような休みの申請を拒否することは正当化され得る。

250人のスタッフを抱える大きなデパートでは、同じような休みを1人の人に与えるのを拒否することは正当化できないだろう。なぜなら他のスタッフが穴を埋められるのでビジネスに対して大きな影響は出ないからである。

- 4.3 特定の時期に組織が休業し、全スタッフが年休を取らなければならないような休暇制度を運用している雇用者は、そのことで、自分たちにとって特に宗教的に重要な時期に年休を取れない人が出る可能性があるため、そうした休業が正当化され得るかどうか検討すべきである。そのような休業は、例えば機械類のメンテナンスを実施するというようなビジネス上のニーズがあれば正当化されるかもしれない。しかし、こうした雇用者がビジネス上のニーズと個人のニーズのバランスをどう取るかを検討するのは良いことである。
- 4.4 組織は、休暇取得申請のための明確で合理的な手続きを定めているべきであり、全てのスタッフがその知識を持っていて手続きに従うようにすべきである。スタッフは休暇を申請する際には最大限可能な範囲で前もって連絡し、同じ時期に休暇を取りたい同僚が他にもいるであろうことを考慮すべきである。雇用者は、宗教・信仰上の祭事の中には太陰暦に基づいているものがあり、実施日が毎年変わるということを認識すべきである。こうした祭事の中には、本番の直前にならないと日程が確定しないものもある。スタッフと上司の間で話し合いを持ち、柔軟に対応すればたいてい相互に受け入れ可能な妥協が成立するものである。組織は特定の宗教・信仰がないスタッフに不利益にならないよう気を配るべきである。
- 4.5 宗教・信仰のなかには特定の食事上の制限があるものがある。もしスタッフが職場に食べ物を持ってきたとしたら、他の食べ物とは別に保管・加熱する必要があるかもしれない。例えば、イスラム教徒は自分たちの食べ物が豚肉（あるいは布巾やスポンジなど、豚肉に接触したかもしれないもの全て）と絶対に接触しないようにすることを望むだろう。このような件に関して、被雇用者と相談しながら、食事上の問題についてお互いに受け入れ可能な解決を探るのは良いことである。

例： 宗教上の理由でベジタリアンであるスタッフが、冷蔵庫の中の同僚のものである肉のサンドイッチの隣には自分の昼食を置けないと感じていた。そのスタッフや彼らの代表者と話し合いを行った結果、組織は全ての食べ物を密閉容器に入れることを義務付け、冷蔵庫の棚を「肉類」と「ベジタリアン」に分けた。この仕組みは全スタッフのニーズを満たし、雇用者もコストをかけずにすんだ。

4.6 宗教の中には、信者が1日の中で特定の時間に祈りを捧げることを求めるものがある。スタッフが自分の宗教的儀礼を行うために適当な静かな場所（もしくは礼拝室）を利用できるように要求するかもしれない。雇用者は礼拝室を提供する必要はないが、静かな場所が確保でき、その利用を許可することが他のスタッフやビジネスにとって問題とならない限りにおいて、そうした要求に応えるべきである。

可能であれば、組織が祈りや個人的瞑想のために静かな部屋やスペースを確保することは、労使関係に関しては良いことである。スタッフと協議して、単なる休憩場所ではなく全てのスタッフが祈りや瞑想などの特定の目的で使えるスペースを指定することもできるかもしれない。そのような部屋は、祈りが宗教的義務であるような人や、例えば最近近親者を亡くした人などにも歓迎されるかもしれない。組織は、儀式に使う物品をしまっておくスペースを別に確保することも検討すべきである。

4.7 雇用者には宗教的ニーズに応えるために相当額の出費をしたり、建造物の改造を行ったりするような義務はない。たいていのニーズはほとんど変更を必要としないか、全く必要のないものである。例えば、宗教・信仰の中には祈りの前に身を清めることを義務付けているものがある。これはたいてい象徴的に行うか、既存の設備を使って行われる。しかし、スタッフと相談して、彼らの宗教の儀礼的要求に応えるためにできる合理的で現実的なことがあるかどうか検討するのは良いことである。例えば、全スタッフが同僚の宗教的儀礼を理解すれば、儀礼を行っている人に恥ずかしい思いや困った思いをさせることを回避することにつながるだろう。

4.8 宗教・信仰の中には、人前で服を脱いだりシャワーを浴びたりするのを良しとしないものがある。もし組織が健康あるいは安全上の理由から、スタッフに対して服を着替えたりシャワーを浴びたりするよう命じる場合、どのようにすればそのようなニーズが満たせるか検討してみるのには労使関係の観点からも良いことである。同性での共同シャワーや着替え室の利用を強要することは、たとえ同性であっても人前で着替えをすることがあまり品のいいこととは見なされないような宗教・信仰を持つスタッフにとって不利益または侮辱的となり、間接的差別（もしくはハラスメント）になる可能性がある。

- 4.9 宗教の中には一定期間の断食を義務付けているものがある。雇用者は、そうした期間中スタッフをどのように支援できるか検討しても良いであろう。しかし、雇用者は他のスタッフに不当なしわ寄せが起こり、スタッフ間での争いや、差別視する意見が出ないように注意を払う必要がある。
- 4.10 それが実用的で安全であるならば、スタッフは自分たちの宗教に見合った服装をする機会を歓迎するであろう。組織が特定の服装規定を採用する場合、規定案が他宗教の服装に関する決まりに抵触するものでないかどうか慎重に検討すべきである。宗教上の決まりに反するような一般的な服装規定については、それが例えば健康や安全上の理由などで正当化されない限り、間接的差別と見なされる場合がある。

例： 宗教の中には特に女性の信者につつましい服装をするよう規定しているものがある。ブラウスをスカートの中にたくし込まなければいけないと定めているような服装規定は、体の形を強調してしまうため、こうした宗教上の規定に抵触する恐れがある。しかし、もしブラウスをスカートの外側に出して着ることが許可されれば、問題はなくなるかもしれない。

- 4.11 もし組織が、アクセサリ類の装着や、刺青や他のマーキングを付けることに関する方針を持っている場合には、ある宗教・信仰においては伝統的とされるアクセサリ類やマーキングに関しては柔軟かつ合理的に対処すべきである。正当化できないような方針や規則は間接的差別になる可能性がある。

例： 結婚指輪に加えて、多くのヒンドゥー教徒の女性はネックレス（マンガル・スートラ）を身に着ける。これは結婚式のときに首に付ける、高度に象徴的なものである。職場でそれを身に着けることが規則上許されない場合には、その規則が健康や安全もしくは他の正当な理由に基づいていない限り、これを不快に思う人がいる場合がある。

スタッフを理解すること

- 5.1 人種に関するモニタリングが法的に義務付けられている公的セクターを除いて、スタッフのグループがどのような構成になっているか（ジェンダー、エスニック・グループ、年齢、障害者）についての情報を持っていないといけないという法的義務はない。しかし、そのようなモニタリングを行うことは良いことだと見なされている。情報があれば、自分たちの平等ポリシーが全関係者の利益のために機能していることを確認することができるし、採用や研修方針が地元コミュニティを反映した幅広い人々に行き届くものになっているかどうかを確認することができる。それはまた被雇用者のニーズ（例えばいつ祭りのための休暇を申請したいと思うか）を理解し、苦情処理手続きの利用状況をモニターし、スタッフの離職率が特定の宗教・信仰を持つ人々では突出して高くないかどうかを確認するのにも役立つ。
- 5.2 もし組織が、その平等モニタリングのプロセスに宗教・信仰を加えようと決定した場合、スタッフはそうした情報はなぜ必要で、どのように使われるのかを知らされるべきであり、情報の秘密保持と匿名性を担保されるべきである。また、そのような情報を提供する義務はないとも説明すべきである。雇用者はこうした情報がデータ保護法において微妙な取り扱いとなっていることを忘れてはならない。
- 5.3 もし組織が、その平等モニタリングのプロセスに宗教・信仰を加えないという決定をした場合は、スタッフに対する勤労態度調査の中に、宗教・信仰を含む様々な問題でハラスメントを受けたと感じたことがないかどうか設問を加えることを検討すべきである。雇用者は、これらの問題を真摯に受け止め、差別は懲戒の対象になる問題であることを周知し、被害者に対しては支援の手を差し伸べるべきである。
- 5.4 管理職／監督者は職務環境が許す限り、柔軟かつ開いた心でいるべきである。これにより、スタッフの方も同じように柔軟かつ開いた心でいようという気になるので、これは組織のニーズと個人のニーズを確実に合わせるためのベストの手法である。

差別やハラスメントを受けた際にやるべきこと

- 6.1 あなたがハラスメントや差別を受けたと感じた場合、ハラスメントを行っている人に対して、そうした行為が不快なものでやめてもらいたいとはっきり伝えることは良いことである。しかし、特にいじめを受けている、もしくは脅かされていると感じている場合にはそうする必要はない。もし当人に自分の考えを伝えようと決めた場合は、明確かつきっぱりとした態度で行うべきだが、その人をいじめていると取られないように注意すること。個人の場合は、友人、同僚、福利厚生担当者、労働組合の代表などに一緒にいてもらえるよう頼んでみても良い。
- 6.2 当人に掛け合っても問題が解決しない場合、上司または労働組合の代表に相談すべきである。ハラスメントを行っているのが上司もしくは監督者である場合は、さらに上位の者と話し合うこと。雇用者はそのような申し立てに対しては迅速、徹底的かつ同情的に対処すべきである。
- 6.3 事実関係の整理は早期に、かつできる限り問題の近くで行うのが通常ベストである。もし組織内に人事ないし人材担当部署があるか、または平等アドバイザーがいるのであれば、彼らに相談してみるのも良い。差別は偶発的、あるいは無意識に行われることがある。ハラスメントも意図的ではないかもしれない。たいてい、いったん問題を把握すれば、上司は問題の解決に前向きになる。
- 6.4 上司が問題を解決できない場合、あるいは支援を拒否するような場合、組織が定めた不服申し立て手続きを行うべきである。不服に関するいかなるヒアリングにも、労働組合の代表者や同僚などに同席してもらう権利がある。
- 6.5 不服申し立て手続きの結果に満足できないならば、抗告する権利もある。こうした抗告は、組織規模が十分ならば、最初の不服申し立てに対するヒアリングを担当した者とは別の人が対応すべきである。抗告のヒアリングの際も、労働組合の代表者や同僚に同席してもらう権利がある。
- 6.6 これらのことをすべて行った上であれば、2003年の雇用平等（宗教・信仰）規定に基づいて雇用裁判所に申し立てを行うことができる。申し立てを行うのに事前に連絡をしておく必要はない。雇用裁判所に対する申し立ての一環として、雇用者に対し職場での差別に関する質問書に回答するよう要求できる。質問書は DTI のホームページ (www.dti.gov.uk)、職業安定所および市民支援局から入手できる。

- 6.7 不服の申し立てが正当な理由で行われたものである限り、不服申し立て手続きを利用したり、平等規定に基づいて雇用裁判所に訴えたりしたことを理由とした不当な扱いは受けない権利を本人および証人は持つ。
- 6.8 自分に対する扱いに反論した結果解雇された場合には、雇用裁判所に不当解雇の訴えを起こすことができる。
- 6.9 雇用裁判所に対する申し立ては、不服とする行為が行われてから通常 3 ヶ月以内に行われなければならない。組織内部で不服申し立て・抗告手続きを行っている間に 3 ヶ月を超えてしまわないよう注意を払うべきである。

7 Q & A

Q： 規定が制定されたことで、組織として何か新しいことや違うことをやらなければならないのか？

A： 組織はそれぞれの平等ポリシーに宗教・信仰が含まれているようにしなければならない。平等ポリシーが時代遅れのものになっていないかを確認し、新しい雇用方針や差別に対する手続きを確認し、ポリシーそれ自体が最新の法規定に則っているかどうかを確認するために、時々その内容を見直してみるのは良いことである。

スタッフは（研修、掲示板、回覧、雇用契約書などを通じて）宗教・信仰上の理由で差別やハラスメントを行ったり、誰かを不当に扱ったりすることが許されるべきことではないのみならず、違法であることも知らされる必要がある。組織はまた、そのような行動を許容しないということを明確にすべきである。スタッフは、自分が差別やハラスメントを受けたと感じた際には何をすべきか知っておくべきである。これは不服申し立て手続きの中に含まれるべきである。組織はまた、懲戒規定の中にあらゆる差別やハラスメント（宗教・信仰、性別、人種、障害、ジェンダー、性的指向）を含めるべきであり、さらにいじめも加えるべきである。2006年10月に年齢に基づく差別が違法となるのに先立って、自分たちの方針に年齢の要素を加えるのは良いことである。

念のために： 2002年の雇用法は、規模の如何に関わらず、全ての雇用者に懲戒手続き、および不服申し立ての手続きを定めるよう義務付けている。

Q： 組織は平等ポリシーを持っていないか？

A： 平等ポリシーを持っている必要はないが、そうしたポリシーを導入・遵守することは、雇用者は被雇用者が他の被雇用者を差別したり、ハラスメントを行ったりするのを未然に防ぐために実施可能な合理的な対策を取っているということを示すありふれた手法である。ポリシーには、全スタッフに採用以降求められる最低の行動基準、およびスタッフが組織に期待できることが書かれているべきである。ポリシーがあることでスタッフは、自分たちが尊厳をもって扱われるということを確認し、再確認することになるし、必要であれば不服申し立て手続きや懲戒手続きの一部として使うことができる。

もし組織に平等ポリシーがなく、効果的なポリシーの導入のために支援が必要であれ

ば Acas が支援することは可能である。

Q： 規定は全ての宗教・信仰を対象としているのか？

A： 宗教、宗教的信仰、他人の宗教もしくは宗教的信仰または同様の哲学的信念を理由に人を差別することは違法である。政治的信条はこの規定の対象には含まれない（1.7 を見よ）。

人がある特定の宗教・信仰を持っていないとして差別することは、特定の宗教・信仰を実際に持っていることに対して差別するのと同様に違法である。

Q： 規定は全ての労働者を対象としているのか？

A： 規定は、オフィスの家主、警察、弁護士、業務上のパートナー、軍関係者などを含む全ての労働者に適用される。さらに、同業組合への加盟や、資格の付与、キャリアガイダンス業・職業紹介業・より高等な教育機関を含む職業訓練業のサービス、などといった関連領域もカバーしている。

規定が対象とするのは、組織での求人に応募する人および、もしくは正規職員・他の形態の契約による勤務・派遣労働者の如何にかかわらずすでに組織で働いている人全てである。組織はまた、例えば機材の修理をしている他組織の人のように、他に属しているが自分たちの所有地内にいるような人々に対するスタッフの振る舞いに対しても責任を持つ。

スタッフが、顧客やクライアントのような第三者からハラスメントを受けることもある。可能であれば、組織はスタッフをこのようなハラスメントから守り、現実にかような状況が起きた場合、もしくは起きる可能性がある場合には対応を講じるべきである。こうすることが、組織がよい雇用者であるという評判に寄与し、組織自体をスタッフに優しく、安全な職場とするのに役立つ。

多くの組織では、来訪者および出向者に対し、健康と安全に関するガイダンスが行われている。組織のハラスメントに対する方針への言及を含めることは適切であると言える。

Q： 面接においては、その人の宗教・信仰について質問しなければならないのか？

A： その必要はない。面接の目的はその人が仕事に必要なスキルを持っているかどうかを見極めることである。個人の信仰のような個人的な質問は、対象となっている仕事の内容に関連しているのではない限りはすべきでない。障害を持つ人に適正に対応できるよう確認するためでない限り、面接においてはいかなる個人的質問もしないというのは良いことである。

組織はその人が、業務の核となる部分を遂行することができないような信仰を持っている場合には、そうした人を雇用する必要はない。求職者に対しては、組織の業務内容と、その仕事においてやらなければいけないことを明確に説明し、求職者が自分の宗教・信仰と相容れないことがある可能性がないか検討できるようにすべきである。

例： 大きなスーパーマーケットで棚に商品を並べる仕事に応募している人が、宗教的な理由から豚肉製品を取り扱うのをいやがる可能性がある。そうした製品は、棚に陳列される商品全体の中に占める割合はおそらく小さいだろう。もし、豚肉製品を扱わなくても済むような業務分担が可能であるとすれば、こうした求職者を断ることは合理的とはならない可能性がある。

一方で、店にとっては、そうした人が豚肉製品を扱わなくてもよいように、レジ係を交代することは現実的ではない可能性もある。

例： シク教徒のウェイターは、彼らが適切と考える方法で屠られた肉でなければ、運ぼうとしないかもしれない。このケースでは、レストランが多くの肉を提供していて、業務の見直しが困難である可能性があるため、宗教・信仰を理由に求職を断ることは合理的となるだろう。

組織が業務の形態を変更する場合には、宗教・信仰上の影響がスタッフにないかどうか慎重に考慮すべきである。早い時期にスタッフまたは労働組合と協議すれば、たいていは相互に受け入れ可能な取り決めに合意できる。

Q： 組織では宗教・信仰に関するデータを集めなければならないのか？

A： 規定ではそのようなデータ収集は要求されていないが、より適切な施設を従業員に提供したり、彼らのニーズ（いつ休暇を取りそうかなど）を把握したりするには有益かもしれない。管理職は、個人的なニーズを確実に把握するために従業員や労働組合のメンバーと直接話し合うべきであって、勝手に決め付けることは避けるべきである。それぞれの宗教・信仰の信者が全員同じ振る舞いをするとは限らないし、同じような信仰の

しかたをしているとも限らない。

もし組織がデータ収集を行う場合は、なぜそのような情報が必要なのか、情報はどのように使われるのか、そして情報提供は任意であることなどが明確に示されればスタッフはより信頼感を持つであろう。こうした情報は全て秘密扱いかつ無記名であるべきである。1998年のデータ保護法においては「取り扱い要注意」と指定されている。こうした情報を利用する際には、事前にスタッフの了解を取り付けることが望ましい。

Q： 意図的でない差別が行われている場合、組織はどのように情報を得るのか？

A： 一般的には、そのような情報を提供しやすい雰囲気作りができていれば、スタッフ一人ひとりもしくは労働組合が管理職に連絡するだろう。内密に話ができるような個人を組織として指定しておくのもよい。管理職側、従業員代表もしくは従業員から特に集められたグループが組織の方針や手続きについてよく考え、個人の宗教・信仰に影響が出ていないかどうか、または障害の有無や、性的指向、性別、人種などを理由として差別が行われていないかどうか検証してみるのもよい考えである。2006年10月に年齢による差別が違法となる前に、組織の平等ポリシーに年齢を含めるのはよいことである。

組織は、意図的ではない間接的な差別が行われていないかどうか慎重に検討すべきである。たとえば、もしもチームの会議が常に金曜日の午後に設定されているとしたら、それは、金曜日の午後が特に宗教的に重要とされるユダヤ教徒やイスラム教徒のスタッフに対する差別となっている可能性がある。たとえ全員が同様の信仰心を持つわけではないとしてもである。雇用裁判所においてそれが意図的ではなく、偶然だったということを示したとしても、雇用者側は責任を免れない。

Q： 私の組織では、これまで誰も差別やハラスメントに関する苦情を申し立てたことがないので、新しいことは何もしなくてもよいのではないかと？

A： スタッフがいつも苦情を言うことができると感じている、または確信があるとは限らない。特にハラスメントをしているのが上司またはより上層の幹部であればなおさらである。スタッフは単に辞めてしまうこともある。現状を調べる方法のひとつは、スタッフが組織を辞めるときには面談を行い、その中で彼らが職場でハラスメントやいじめを受けたり、差別されたりしたことがあるかどうかを聞いてみることである。可能ならば、そうした面談は人事担当者のような本人と業務上直接関係のない者が行うのが望ましい。

差別には管理職が気づかずに起こり得るハラスメントも含まれる。組織においては全従業員が、ハラスメントとは脅されたり、侮辱されたり、いやな思いをしたと人を感じさせるような全ての行為を意味し、これにはからかったり、つらい思いをさせたり、あだ名で呼んだりする行為などが含まれていて、だれが実行者であろうと適用される概念であることを確実に理解している必要がある。その行為が及ぼす影響について被害者がどのように感じているかも重要である。管理職の立場にある者は、そのような行為は組織全体および経営陣として容認しないこと、そして問題を起こしている者に対しては処分を下すということをスタッフ全員が確実に理解するよう、あらゆる具体的手段を講じるべきである。

Q： 職場で宗教・信仰に関する話題は禁じるべきか？だれかがハラスメントを受けたと苦情を述べるのではないかと危惧している。

A： スタッフにハラスメントについての説明がなされているならば、まっとうな議論と侮辱的な振る舞いの違いはわかるはずである。スタッフは、もし彼らの行う議論が誰かにとって侮辱となるならば、それはハラスメントであり従って違法であるということを認識すべきである。宗教・信仰についてのあらゆる議論を禁じると、スタッフ間により好ましくない雰囲気醸成し、問題がなくなるところかかえって増やすことにつながりかねない。

Q： 組織では礼拝のための部屋を提供しなければならないのか？

A： 規定には、礼拝室を提供しなければならないとは定められていない（4.4 参照）。しかし、従業員が宗教上の義務を果たすために静かな場所の使用を求めた場合、そのような場所が業務や他のスタッフに悪影響を及ぼすことなく利用可能であるのに、雇用者がそのような要請を拒否したとすれば、それは差別的行為と見なされる可能性がある。

例： 従業員 12 名で、礼拝室として使えるのが共用のキッチンまたは休憩室しかないような小さな自動車修理工場は、そうした部屋を提供するのは妥当でも現実的でもない。

しかし、使われなくても多い会議室を抱えているようなより規模の大きい組織の場合は、毎日の特定の時間にそのような部屋が礼拝に使えるように業務を調整しないと不当だと見なされる可能性がある。

もし可能ならば、宗教的儀礼および個人的瞑想の目的で利用したい全ての人のためにそうした空間の提供を雇用者が検討するのは良いことである。

そのような部屋を提供する場合、礼拝室を必要としないスタッフに対し、正当化できないような不利益が生じないように注意すべきである。たとえば、職場にひとつしかない休憩室を礼拝室に変更するとすれば、礼拝室を必要としないスタッフは不利益をこうむることになり、宗教・信仰を理由とした不満を持つことになりかねない。

こうした部屋の使用方針については、従業員の代表もしくは何人かと相談するのがよい。宗教的シンボルを部屋にしまっておいたり、掲げたりすることや、部屋の中での靴の着用その他について、全員が納得する合意を形成することは可能だろう。

Q： 正規の休憩時間や宗教的祭事とは別に、組織では礼拝のためにスタッフが職場を離れるのを認めなければならないのか？

A： 組織としては、正規の休憩または休暇期間とは別にスタッフが礼拝のために職場を離れるのを認める必要はない。1998年の労働時間規定（詳細は補遺2を参照）によれば、スタッフは一般的には6時間を越える場合に20分以上の休憩を取る権利がある。スタッフは休憩時間が一日のうちの一定の時間に礼拝を行うという宗教的義務と重なるように要求するかもしれない。たとえば、もしこうした要請が正当な業務上のニーズに反するものであり、雇用者がこれを他の手段で埋め合わせることができない場合には、雇用者側でこうした要請を拒否するのは正当化され得るだろう。もしそうした拒否を正当化できない場合には差別と見なされる可能性がある。

労働時間規定はまた、年4週間以上の休暇を取る権利があると定めている（補遺2のイントロダクション参照）。スタッフは年休が宗教的祭事と重なるように取れるよう要求するかもしれない。正当な実務上のニーズがあり、それを他のいかなる適当な手段によっても埋め合わせることができないということになれば、こうした年休取得を拒否することは差別的と見なされかねない。

管理職側では、いつ休憩もしくは休暇を取るかということについては柔軟に対応するよう努力することが望ましい。スタッフがそうした柔軟な対応を要請する方法と、それぞれのニーズに合わせるためにはどの程度の検討期間が必要かを確実に知っているようにするというのはよい取り組みである。柔軟な対応が不可能な職種も多少はあるかもしれないが、説明と話し合いによって妥協点を見出すことは可能である。いかなる組織も不当に企業活動が停止されるのを容認する必要はない。管理職側では、礼拝に必要な時間は、ティー・ブレイクより長いことはほとんどないということを念頭に置くべきである。また、スタッフは、職場を離れる許可を求める際には、雇用者・同僚の双方に対して無理な要求をしない責任があることを理解する必要がある。

Q： 私の組織には個人の外見や服装についての規定がある。これは違法行為になるのか？

A： 会社の規定が健康もしくは安全管理上の理由、または顧客に対する企業のイメージを保護するために設けられているのであれば、それは合法的だろう。服装や外見についての会社としての方針を説明することが重要だが、可能ならば従業員がそれぞれの信仰に従った服装をすることができ、なおかつ組織としての要求を満たせるよう、柔軟に対応すべきである。

宗教によっては女性に慎ましい服装を義務付けているものもあり、組織においては、服装規定がこうした宗教的義務に違反するものになっていないかどうか検討した方がよい。たとえば、ユダヤ教徒の女性は、自分の体の線が強調されないように、シャツやブラウスをスカートから出して着たがるかもしれない。このことは他の宗教の女性についても起こり得る。

特定の宗教において文化的に特徴的な装飾品がある。たとえば、ヒンドゥー教徒の男性は首にビーズの飾り（カンティ・マラと呼ばれる）を着けるが、これは自らの信仰を示すものである。さらに、宗教によっては額に描かれる赤い点（ビンディ・シンドゥル）などといった人体へのマーキングによって信仰を示す場合がある。組織としては、既定の方針の範囲内でこれらを容認するよう検討すべきである。

Q： 私は、宗教上の理由を持ち出して、同性愛の同僚と仕事をするのを拒むスタッフが出るのではないかと懸念を持っている。

A： 宗教によっては性的指向について非常に厳格な見解を持っているが、性的指向を理由に個人を迫害することを推奨しているわけではない。全ての人は、性別・人種・肌の色・障害の有無・年齢・宗教または性的指向がどうであれ、職場において尊厳と敬意を持って接される権利を持つ。会社の平等ポリシーには、この全てを包括する前提を含めるべきであり、この原則が守られない場合には断固たる姿勢で臨むことを示すべきである。従業員同士は必ずしも友達である必要はないが、お互いプロとして接するべきと主張することはやっていい。

Q： 私たちの組織には宗教的な企業風土がある。個人の宗教・信仰がそのポストのための業務上の真の必須要件として正当化されるかどうかをどのように判断したらよいのか。

A： 業務遂行のために特定の宗教・信仰が真に必要とされる要件であれば、宗教・信仰を条件としてスタッフを雇用することができる。規定では、組織としての企業風土の中でその職務を果たすのに、当該スタッフが特定の宗教の信者である必要があるかどうかを判断する際には、業務の性格や業務が行われる状況をよく検討するよう求められている。補遺 1 にこの点についてのさらなるガイダンスがある。

こうした条件の付与を検討する場合は、個々のポストについて業務上の責務とそれが行われる状況の双方を勘案すべきである。宗教的な企業風土があるからといって、全てのポストに一律に条件を付すようなことは考えるべきではない。

組織では、業務上の必要条件を設定する以外の選択肢がないかどうかを検討すべきである。たとえば、もしその仕事で特定の宗教の信者を必要とする部分がほんの少しならば、業務を再配分したり役割分担を見直すなどして、特定のポストに宗教上の必要条件を付すのを回避できるようにすることが可能かもしれない。スタッフが組織としての価値観や文化を守るであろうことはある程度期待できるし、特定の宗教・信仰を実際に持っていないくとも、そうした価値観や文化、結果的には企業風土を維持することも可能だということを忘れてはならない。

組織としては、業務上の要件と、特定の宗教・信仰を持つことの必要性の関係を明確にしておくべきである。なぜなら、雇用裁判所で宗教・信仰の差別が争点となった場合には、それが業務上の真の必要条件であることを雇用者側で証明する必要性が生じるからである。裁判所では、こうした条件は平等な待遇の原則に実質反することから、必要かどうかを極めて厳密に判断する傾向がある。

宗教・信仰に基づく業務上の真の必要条件は、性別・人種や障害の有無などといった他の条件に基づく差別のために利用されることがあってはならない。ただし、極めて限られた状況下においては、宗教組織が合法的に性的指向や性別を理由として差別を行える可能性がある。

付録 1

規定の対象外となるケース

規定では、あるポストの求人を行うとき、特定の宗教・信仰の信者であることが真正かつ決定的な（すなわち決め手となる）職務上の必要条件（以下「GOR」）であるならば、応募者の扱いを平等にしなくてもよいと定めている。雇用者は以下の点を念頭に置いておかなければならない。

1. GOR は、ポストの空席が公表される前、求人・研修・人事考課プロセスの初期段階で明確にしておくべきである。

応募する可能性がある人に対する広告や資料などでは、雇用者側が GOR の適用を検討していることを明示し、選考過程にも繰り返し表明されるべきである。

メモ： あるポストへの GOR の適用に納得できない応募者は、宗教・信仰上の理由でそのポストに応募することが妨げられたと感じたのだから、雇用裁判所に対してその旨申し立てることができる。雇用者側にはそうした GOR が正当なものかどうかを示す責任がある。

2. GOR を適用する場合には、平等義務解除の対象となる職務が何なのかが検討されなければならない。対象となる職務の一部もしくはすべて、またはその任務全体が特定の平等義務解除の対象となっており、かつアセスメントが実施されて、他のまっとうな宗教・信仰の従業員にその職務遂行を命じることが妥当ではないことが示されていないならば、GOR を適用することはできない。また、それらの職務の遂行が業務目的を達成するためには欠かせないということも示されなければならない。
3. すでに十分な人数の従業員がいて、必要な職務を遂行する能力を有し、かつ不当な不利益を生じることなくそれらの職務に従事させることが無理でない場合には、そうした職務に対して GOR を適用することはできない。

宗教的な企業風土を持つ組織の場合、その職務の性格やそれが行われる環境が、組織内において企業風土そのものに影響を与えるほどの存在感やインパクトを持つものでなければ、GOR を適用することはできない。

4. GOR を設定する業務は個々に検討されなければならない。ひとつの業務に GOR が適用されているからといって、似たような内容の業務や、似たような職場で実施される業務にまでも GOR が適用されると考えるべきではない。関連業務の性質や範囲は違うものであるかもしれず、そうした業務を行うことのできる従業員は他にもいるかもしれない。
5. 特定の宗教・信仰の信者であることがその業務の必須条件であり、関連業務もその宗教・信仰の信者によって実施される必要がある場合には、GOR を設定できる。たとえば、イスラムにおいては、宗教的に適切な肉屋はイスラム教徒でなければならない。
6. GOR の対象となるポストが空席になったら、そのたびに再検討を行って、GOR の設定が妥当であることを確認することが必要である。状況が変わっていれば、GOR の適用が当てはまらなくなっている可能性がある。
7. 特定の宗教・信仰を持つ従業員の割り当て人数を設けたり、人数バランスを維持したりする目的のために GOR を利用することはできない。
8. GOR に対しては一人ひとりいつでも異議を申し立てることができる。雇用者は、GOR 設定の妥当性について、裏づけとなる資料を提示しつつ説明をする責任がある。
9. 雇用裁判所もしくはより上級の裁判所のみが、GOR が妥当なものであるか否かについて、正式な判断を行うことができる。
10. 次の法・条項も有効である（合わせて考慮することが必要である）。
 - ・ 1998 年学校水準および枠組み法
 - ・ 2003 年学校水準および枠組み法に対する改正条項
 - ・ 1980 年（スコットランド）教育法

付録 2

主要宗教の基礎知識

規定は宗教、宗教的信仰、および類似の哲学的信念をその対象としている。いずれの宗教・信仰が本規定の対象となるかについて裁判所が検討を行うまでは、正確な手引きを作成することは不可能であるが、以下に掲載したのはイギリスで信じられている宗教・信仰のうち、最も普通に見られるものである。検索しやすいようにアルファベット順に並べてある。しかし、この他にも宗教・信仰は数多くあり、このリストが全てをカバーしているわけではない。

これはあくまで手引き用の基礎知識である。雇用者・従業員双方のニーズに合致するような方針・制度などを雇用者が作成する際に参考となるだろう。世界的な宗教の祭事が記載されたカレンダーは、様々なところから取ってくることができる。

それぞれの宗教の信者全員が、全ての慣習やしきたりを遵守しているわけではない。また、それぞれの宗教の信者全員が、全ての祭事のたびごとに休暇を要求するわけでもない。始業前もしくは終業後に礼拝の時間を作るために、平日の就業時間を調整してほしいという要望が出てくることもときにはあるかもしれない。多くの場合、要望は何も出てこないだろう。雇用者側には、妥当かつ適当な状況での柔軟な対応が求められているが、従業員側も、無理な要求をせず、自分が従事している仕事のニーズを考慮する責任があることを認識しなければならない。

メモ： 1998年の労働時間規定では、ほとんどの労働者に対し、年間4週分の年次休暇を取得する権利を定めている。すなわち、4週間×通常の週当たり実働日数である。もしある人が通常週6日勤務しているなら、この人の取れる年休は年24日になる。もし週2日しか働いていないなら、取得可能な年休は年8日である。この労働時間規定は、外洋で操業する漁船の乗組員や、特定の航海士、または内陸部の水路で運航されている船舶のほとんどの乗組員には適用されない。さらに、軍隊、警察または市民防護サービスのなかのある種の業務、民間航空会社の乗組員についても年休取得の権利は適用にならない。規定では、年休は、雇用規定・条件に別途明記されない限り、一般公休日に追加して取得できるわけではない。

雇用者は、たとえばクリスマス休暇など、スタッフが休暇を取得する時期を設定することができる。しかし、年休の取得時期設定が宗教・信仰上の差別になっていないかどうか考慮すべきである。

労働時間規定では、雇用者側は従業員に対し、年休として取得予定の日数の2倍の日数前に休暇取得を申請するよう求めることができると定められている。したがって、2日間年休を取ろうと思えば、4日前には申請しなければならない。

労働時間規定の詳細は、Acas または DTI で入手可能。

バハーイー教

バハーイー教徒は 3 つある必須の祈りのうち 1 日ひとつを唱えなければならないとされている。礼拝は静かな場所で、イギリスから見ると南東の方角にあるキブリ（イスラエルのアッカ近郊にあるバハーウッラーの霊廟）に向かって行われる。3 つの礼拝のうち 2 つでは、体を動かし伏礼を行う。

バハーイー教徒は礼拝前に手と顔を洗わなければならないが、これは普通の洗面所で行ってかまわない。

祭事： バハーイー教の祭事は日没から次の日没までの間に行われるため、信者は祭事の前日には日没の時間に間に合うように職場を早退したがるかもしれない。特に重要な祭事が行われる日には、労働を行うことを避けようとするだろう。

・バハーイー教徒の断食 3月2日～3月20日

バハーイー教徒はこの時期、日の出から日没までの間、飲食を行わない。遅番や夜番で勤務するバハーイー教徒は、日没後に食事を用意する時間があると嬉しいだろう。病気・妊娠・旅行・きつい肉体労働などの理由があれば、断食は免除になる。

・ノウルーズ（バハーイー教の新年） 3月21日

・レズワン 4月21日～5月2日

レズワンはバハーイーの祭事の中で最も重要なものであり、このうち以下の 3 日は特に聖なる日とされているため、信者は労働を避けようとするだろう。

・レズワン第 1 日 4月21日

・レズワン第 9 日 4月29日

・レズワン第 12 日 5月2日

・バープの宣言 5月23日

・バハーウッラーの昇天 5月29日

・バープの殉教 7月9日

・バープ生誕日 10月20日

・バハーウッラー生誕日 11月12日

食べ物： 重要なこととしては、ほとんどのバハーイー教徒は酒を飲まない。その他は特に食事上の制限はない。

葬儀： 法的手続きおよび葬儀の段取りが整い次第、なるべく速やかに埋葬を行うことが望ましい。遺体の移動は死亡した場所から 1 時間以内と決められているため、葬儀は死亡場所に比較的近い場所で行われる。一般的な忌引の規定があれば通常は問題ない。バハイイ教には特定の服喪期間はない。

仏教

祭事： 仏教には文化的・民族的背景の違いにより、数多くの異なる伝統がある。伝統が異なれば、祭事も異なる。なかには全く祭事を行わない伝統もある。仏教徒のスタッフがいたら、どの祭事が重要か確認することが望ましい。

祭事は太陰暦に基づいて行われるため、毎年同じ日に行われるとは限らない。

サインドラン・メモリアル	1 月
涅槃会	2 月
マハ・プヤ	2 月／3 月
法然御忌会	3 月
釈尊降誕会（ウエーサク）	5 月
農耕祭	5 月
仏教の新年	伝統により異なる
三宝祭	7 月
孟蘭盆	7 月
アビダンマ・デー	10 月
カティナ衣法要	10 月
象祭	11 月
ロイ・クラトーン	12 月
成道会	12 月
布薩	毎週、三日月の日
観世音菩薩誕生日	

食べ物： 多くの仏教徒は不殺生の戒律に従い菜食主義者である。他人のために肉料理を作ったり出したりすることを望まない人も多い。酩酊を避ける戒律を遵守している仏教徒ならば酒は飲まないし、酒を他人に出すこともしない。

服装： 多くの仏教徒は革の服や革靴を見につけないなど、不殺生の戒律に則った服装を好む。

キリスト教

キリスト教には数多くの教派・団体があり、それら総てが独自のニーズ、儀式、戒律を持っている。

祭事：

クリスマス	12月25日
灰の水曜日	2月／3月（日付は太陰暦で決定）
この日に多くのキリスト教徒が断食・禁酒を行う。	
洗足木曜日	3月／4月（日付は太陰暦で決定）
聖金曜日	3月／4月（日付は太陰暦で決定）
復活祭の日曜日	3月／4月（日付は太陰暦で決定）
万聖節	11月1日
クリスマス・イブ	12月24日

これらに加えて信者が教会に行くような多くの「聖餐式祝日」があり、これらの日には地元の教会に行けるよう、始業の時間を遅らせるか、終業時間を早めることを希望するかもしれない。敬虔なキリスト教徒の多くが一年を通じて日曜日には教会に行こうとする。

食べ物： 信者の中にはアルコールを避ける人もいる。

服装： 教会によっては化粧品の使用を禁じており、また女性信者に対して特に控えめな服装をするよう義務付けている場合がある。

葬儀： 通常の忌引以外に特別の配慮をする必要はない。

ヒンドゥー教

祭事： ヒンドゥー教は多様性に富む宗教であり、総てのヒンドゥー教信者が同じ祭事を執り行うわけではない。

マカラ・サンクラーンティ	1月14日
マハ・シヴァラートリ	2月
ホーリー	3月
ラマ誕生日	4月
ラクシャバンダン	8月

ジャンマシュタミ	8月
ガネーシャ祭	8月／9月
ナヴァラートリ	9月／10月
ダシャラー（またはヴィジャヤダシュミー）	9月／10月
カルヴァチョート	10月
ディワリ	10月下旬／11月上旬
新年	10月下旬／11月上旬

一年を通じ、信者によっては断食を行う時が数多くある。

服装： ヒンドゥー教徒の女性は額にヒンドゥー教の信者であることを示すビンディと呼ばれる赤い印を付けている。これに加え、既婚の女性信者の多くは結婚指輪のほか、結婚式のときにかけられるネックレス（マンガル・スートラ）を首にかけている。

正統派の男性信者の中には、ポニーテールに似た小さな髪の毛の束（シカ）をしている者もいるが、これは残りの髪の毛の中に紛れていることも多い。正統派の男性信者はまた、額にティラックと呼ばれる泥の印を付けていることがある。

食べ物： ヒンドゥー教徒の多くは菜食主義者であり、肉・魚・卵を食べない。信者全員が牛肉を食べない。

葬儀： 火葬の後、故人に近い親族は13日間喪に服するが、この間は自宅で過ごすのをよしとする。もっとも近い男性の親族は、遺灰をインドのガンジス川まで持つていくために、忌引の延長を要請するかもしれない。故人に近い男性の親族は、哀悼の意を表するために剃髪することがある。

イスラム（ムスリム）

敬虔なイスラム教徒は1日5回の礼拝が義務付けられている。1回の礼拝には15分ほどかかり、清潔で静かな場所であればどこで行ってもかまわない。

礼拝の時間：

夜明け（ファジュル）

正午（ズフル） 冬季は12時～13時の間、夏季は13時～16時の間

午後（アスル） 冬季は14時30分～15時30分の間

日没後（マグリブ）

夜（イシャー）

ムスリムにとって金曜日の正午の礼拝は特に重要であり、他の礼拝よりも多少時間がかかる可能性がある。金曜日の礼拝は集団で行わなければならない、ムスリムであれば最寄のモスクか礼拝集會に出向く必要が生じるかもしれない。

礼拝の前には、敬虔なムスリムは清めの儀式を行う。流水で手、顔、口、鼻、腕は肘まで、足は足首までを洗うが、足は洗ったこととして象徴的に済ませることも多い。

祭事： 祭事の期日は新月の出現をもとに決められるため、年毎に違って来る。おおよその期日はかなり前もってわかるが、かなり時期が近づかないと正確な日付を確定できないことも多い。

ラマダンはイスラム太陰暦の 9 番目の月に行われ、ムスリムにとって特に重要な時期である。日の出から日没までの間は断食が義務付けられる。多くのムスリムは通常通り勤務するが、冬季には日没時に他のムスリムと一緒に断食明けの食事を取りたがる可能性がある。これは昼食を遅く取っていると見なすことも可能である。遅番または夜勤をする者がいる場合、日没および／または日の出時に食べ物を温められるようになっていると喜ばれる。

イード・アル・フィトル（ラマダン明けの 3 日間）－多くのムスリムは最初の 1 日だけ年休を取る。

イード・アル・アドハーは、イード・アル・フィトルから 2 ヶ月と 10 日後に行われる 3 日間の祭事である。ここでも、大半のムスリムは最初の 1 日だけ休暇を取る。

総てのムスリムは一生のうちに 1 度はメッカへ巡礼することを求められている。この巡礼のために、長期の休暇を取ろうとすることがあるかもしれない。

服装： ムスリムは体を覆うことが義務付けられている。したがって、男性はショーツをはくことは好まないし、女性は顔、手、足先以外の体全体を覆うようにしたがる。

食べ物： ムスリムは豚に関する食品は総て食べることを禁じられている。これにはパンやアイスクリームに含まれるラードも入る。これに加え、肉食動物からできた食品を食べることも禁じられている。食べる肉類はハラルの手続きに則って

さばかれたものでなければならない。イスラムではまたアルコール類の摂取は禁じられており、これにはリゾットやフルーツ・サラダなどにアルコールが含まれている場合にも当てはまる。

葬儀： 埋葬は死後できる限り速やかに行わなければならないため、急に執り行われる可能性がある。

その他：

1. イスラムではいかなる賭博行為も禁じられている。
2. 敬虔なムスリムは用を足した後手を洗うため、トイレの仕切りの中で水が使えるようになっていると重宝がられる。たいていの場合、ムスリムは仕切りの中に水を入れた小さな容器を持ってはいる。他の従業員や清掃担当者との合意の上で、これらの容器を仕切りの中に置いておくようにすることもできよう。
3. 異性間での身体接触を避けるため、ムスリムによっては異性との握手を丁重に断ることがあるかもしれない。このことは否定的に捉えられるべきではない。

ジャイナ教

ジャイナ教徒は1日3回の礼拝を、夜明け前、日没時および夜に行う。遅番や夜勤を行うジャイナ教徒は礼拝のために休憩を取ったり、日没前に食事を済ませたがる可能性がある。

祭事： ジャイナ教の祭事は精神的なものである。

オーリー 4月と10月

1年に2回行われる8日間の断食のようなもので、信者によっては日中に簡素な食事を1回だけ取る。

マハーヴィーラ・ジャヤンティ 4月

聖マハーヴィーラの生誕日

パリューション 8月／9月

この聖なる断食と許しの期間のあいだ、ジャイナ教徒は断食をし、精神的儀式を行い、瞑想をし、日中は沸かした水のみを飲むような慎み深い生活をする。

サムヴァトサーリ 9月

パリューションの最終日で、ジャイナ教徒は互いに許しを請い、互いを許す。

ディワリ 10月／11月

聖マハーヴィーラの命日で、2日間断食を行うと共に、マハーヴィーラの最後のメッセージに耳を傾ける。

食べ物： ジャイナ教徒は自分に関しても他者に関しても不殺生を貫く。したがって彼らは厳格な菜食主義者であり、卵も食べないが、中には乳製品は食べる者もいる。根菜類を避ける信者も多い。ジャイナ教徒は日の出から日没までの間に食事を済ませる。彼らは酒類は飲まない。

葬儀： 死後、現実的に可能な限り速やかに火葬が行われる（通常 3～5 日）。特に定められた服喪期間はなく、普通の忌引が取れば十分である。

ユダヤ教

敬虔なユダヤ教徒には、安息日と祭事の日には、生命に関わるような事態でない限りは仕事をしないことが求められている。これには移動（徒歩を除く）、ものを書くこと、運ぶこと、電気のスイッチのオン・オフ、電話の使用、商業的な性格の取引（すなわち売り買い）が含まれる。安息日およびその他総ての祭事は夕暮れの 1 時間前から始まるため、敬虔なユダヤ教徒はそれまでに帰宅している必要がある。安息日は金曜日の夕暮れ 1 時間前から始まる。

祭事：

過越しの祭	3 月／4 月	2 日間が 2 セット
五旬節（シャヴオート）	5 月／6 月	2 日間
新年	9 月／10 月	2 日間
贖いの日	9 月／10 月	断食 1 日
仮庵の祭（スッコート）	9 月／10 月	2 日間が 2 セット

服装： 正統派ユダヤ教徒の男性は常時頭部に被り物をしている。正統派ユダヤ教徒の女性は控えめな服装をし、ズボンや短いスカート、半袖の服を着用したがない。頭部をスカーフやベレー帽で覆うことを希望する者もいる。

食べ物： ユダヤ教徒はコシェル（特定のやり方で処理・調理されたもの）しか食べてはならないとされている。

葬儀： 葬儀は死後可能な限り速やかに行わなければならない（可能なら死亡当日）ので、急に執り行われる。臨終後は、近い家族は自宅にとどまって 7 日間喪に服さな

ければならない（シヴァ）。父親もしくは母親の死後は、敬虔なユダヤ教徒の男性なら、ユダヤ暦の11ヵ月間、朝・午後・夕方にシナゴークへ行って礼拝をしなくてはならない。

他の古代宗教

ここにはイギリス・ドルイド団評議会に属する宗教が含まれており、例はドルイド教、ペイガニズム、魔術崇拝のものである。

祭事： 祭事のいくつかの例

蠟燭の日	2月2日
春分の日*	3月21/22日
ベルテーン	4月30日
夏至の日*	6月21/22日
ルーナス	8月2日
秋分の日*	9月21/22日
サーウィン	10月31日
冬至の日*	12月21/22日

* 日付は GMT を基準にした天文時によるため一定でない

食べ物： 一般的に菜食主義もしくはビーガン（完全菜食主義）が多いが、常にそうであるわけではない。

服装： アンク十字、ペンタグラム、ハンマー、クリスタルなど、個々の信仰に関連するアクセサリー類。

葬儀： 通常の忌引以外に特に必要とされるものはない。

この他にもアスタル、オーディン教、シャーマニズムなどの古代宗教がある。

ラスタファリズム

祭事：

ハイレ・セラシエ1世生誕日	7月23日
エチオピア新年	9月11日
ハイレ・セラシエ1世戴冠記念日	11月2日

クリスマス

12月25日

食べ物： 卵の忌避を含む菜食主義。多くのラスタ信仰者はなるべく調理しない状態に近い有機食品のみを食べる。

服装： 髪の毛は切らずに「ドレッド」に結ぶ。赤・緑・金色の帽子をかぶることも多い。

その他： この信仰ではガンガ（マリファナ）の喫煙が認められているが、イギリスでは違法行為であり、2003年の雇用平等（宗教・信仰）規定にも影響しない。

葬儀： 通常の忌引以外に特に必要とされるものはない。

シク教

祭事：

グル・ゴービンド・シン生誕日	1月5日
バイサーキー	4月14日
グル・アルジャン・デヴ殉教	6月16日
グル・グラント・サヒーブの日	9月1日
ディヴァリ（ディワリ）	10月／11月 （日付は太陰暦で決まる）
グル・テグ・バハドゥル殉教	11月24日
グル・ナーナク生誕日	11月

食べ物： シク教徒はハラルの肉は食べない。牛肉を食べなかつたり、菜食主義だつたりする者も多い。

服装： 敬虔な男性のシク教徒は信仰上の「5K」を実行する。これらは、
ケシュ（Kesh） 髪の毛を切らない。敬虔なシク教徒は体からいかなる毛も切つたり抜いたりしない。シク教徒の男性は、時には女性も、ターバンをまとう。

カンガ（Kangha） 髪の毛に刺す木製の櫛

カラ（Kara） 手首にする金属製のブレスレット

カチュハヘラ（Kachhahera） 膝丈の下着

キルパン（Kirpan） 見えないように服の下に付ける短刀

葬儀： シク教徒は火葬を行い、死後可能な限り速やかにこれを行うことを望む。特に定められた服喪期間はなく、通常の忌引があれば十分である。

ゾロアスター教（パルシー）

ゾロアスター教徒は1日5回、それぞれ特別な祈りの文句を唱えながら礼拝を行うことが定められている。

ハワーブ	（日の出から正午）
ラピトウィン	（正午から午後中ほど）
ウゼリン	（午後中ほどから日没）
アイウィスルトレム	（日没から夜中）
ウシャヒン	（夜中から夜明け）

祈りの文句は火、もしくは象徴的な火の模型の前で唱えなければならない。

これに加え、ゾロアスター教徒は手を洗うたびに儀式を行うが、これは毎回厳密に行われているわけではない。それを行う際には同じ場所に立って、儀式の間は誰にも話しかけてはいけないとされている。特に必要な道具はない。

食事の前にも祈りの文句を唱える。

祭事： 日どりは太陰暦によって決まるため、年毎に変化する。

コルダード・サル：	預言者の生誕日
フラヴァルディガン：	亡くなった魂の弔い
ティラガン：	水祭り
メヘルガン：	収穫祭
アヴェ・ロジュ・ヌ・パラブ：	水祭り
アダル・ロジュ・ヌ・パラブ：	火祭り
ジャシュ・ネ・サデ：	冬祭り
ザルドシュト・ノ・ディスコ：	預言者の命日
マクタド：	全ての魂の祭り
ノルーズ：	新年

以上に加え、季節の祭りが6つある。

マイジョーイザレマヤ	春の中ほど
マイジョーイシマ	夏の中ほど
パイティシャヒヤ	秋の初め
アヤトリマ	秋の中ほど

マイディヤイリヤ
ハマス帕特メイダヤ

冬の中ほど
春の前

服装： ゾロアスター教徒は男性も女性も、2つの神聖なものを身に着けている。ひとつはストレー（シャツ）であり、もうひとつはクスティとよばれる紐で、腰の周りに緩く3回巻きつけ、背中で二重に結ぶ。

クスティは手を洗うたびに儀式として毎回結びなおされる。

葬儀： 近親者が死ぬと、10日間の服喪期間があり、その後は死去から1ヵ月、6ヵ月、12ヵ月目に儀式が行われる。

Acas 出版

雇用のスペシャリストがお届けする専門情報

雇用契約の書き方を知りたい、自分が何日年休を取れるか知りたい、または最新の雇用関連法制の情報がほしい、そんなときには雇用する方もされる方も、Acas のブックレットやリーフレットを読んで、雇用問題に関する実用的な情報やアドバイスを得よう。

Acas のハンドブックは現代の職場に関する総合的ガイドになっており、Getting It Right ポケットガイドには、小規模の企業が実務を行う際の重要なチェックリストがある。

ご検討・注文はオンラインで www.acas.org.uk または電話で 08702 42 90 90 Acas 出版まで。

このトピックに関する他の Acas 出版物には以下がある。

- ・ Acas アドバイザリー・ブックレット - 差別と戦い、平等を推進
- ・ Acas 職場での権利・リーフレット - 平等と差別

Acas 研修

Acas は日常的に企業と仕事を行っているスペシャリストから成る、経験豊かなスタッフによる研修を行っている。雇用問題でよい例を踏襲することがビジネスにとって価値があることを学び、よくある問題の発生を避けるためにどうしたらよいかを指導する。新しい法制度についての特別な研修も行っている。

Acas の実施する研修全体の最新情報やオンラインでの研修予約は Acas のウェブサイトまで。

小規模企業のために特化した研修あり。現在のプログラムは、

- ・ 職場での規律と苦情処理
- ・ 職場での欠勤対応
- ・ 職場でのいじめ・ハラスメント対応
- ・ 人を雇うとは：概要
- ・ 雇用契約と必要書類
- ・ 最新雇用関連法制

オンラインでの学習パッケージもあり。www.acas.org.uk にアクセスして e-learning をクリック。

このブックレットに含まれる情報は最新版印刷時の最新情報にアップデートされている。
下記の日付を確認のこと。

法的情報はガイドのみを目的として提供しているものであり、法的に専門的な立場の見解と見なされるべきではない。かかる見解は法が適用される個々の状況に鑑みた場合にのみなし得るものである。したがって、法律の専門家にアドバイスを求めることが望ましい。

Acas の目的は雇用関係の改善を通じた組織および労働生活の向上である。Acas では最新情報、個別のアドバイス、質の高い研修を提供しており、問題解決やパフォーマンス向上のために雇用者・従業員と協力して仕事をしている。

Acas は独立した、公共資金により運営されている団体であり、提供しているサービスの多くは無料である。

2005 年 11 月

日本語版刊行 2009 年 9 月 (Acas より翻訳許可許諾済)

発行: 大正大学総合宗教教育研究所

翻訳: 穂積武寛

監訳: 藤原聖子

作成協力: 山梨有希子